



Ajuntament de Sarrià de Ter

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA
L'ASSETJAMENT SEXUAL A LA FEINA
Ajuntament de Sarrià de Ter**



1. DEFINICIONS

Què és?

- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Tant l'assetjament per raó de sexe com l'assetjament sexual s'han d'analitzar des de la doble perspectiva de la tutela dels drets fonamentals de les persones treballadores i des de la prevenció de riscos psicosocials a la feina.

Quines són les possibles agressions sexuals?

De menor a major gravetat:

- Verbalitzacions no insultants
- Mirades lascives intencionades
- Gesticulacions lascives
- Galanteries amb contingut ofensiu o insultant
- Contacte físic no desitjat
- Generació de pressions per aconseguir activitat sexual
- Formulació de peticions descarades d'activitat sexual

Qui determina què és i què no és?

Decidir que una determinada conducta és sexualment inadequada i/o ofensiva correspon sempre a la persona que la rep ja que hi ha molts condicionants:

- la cultura
- les circumstàncies concurrents
- els costums locals

Allò que distingeix l'assetjament sexual del comportament amistós és que el primer és indesitjat i el segon és acceptat i mutu.



2. CONSEQÜÈNCIES

Per a la persona assetjada	<ul style="list-style-type: none">⊗ Obstacle per a la integració adequada en el món laboral: desmotivació, insatisfacció, pèrdua de perspectives laborals, augment de l'absentisme, canvis de treball⊗ Estrès amb trastorns físics (insomni, taquicàrdies, migranyes, alteracions digestives) i/o emocionals (ansietat, sensacions d'inseguretat i de vulnerabilitat, sentiment de culpa, tristesa, quadres depressius, disminució de l'autoestima)⊗ Repercussions en l'àmbit familiar i social
Per a l'empresa	<ul style="list-style-type: none">⊗ Enrariment del clima laboral, sovint acompanyat d'un augment de la sinistralitat⊗ Afecta directament la rendibilitat de l'empresa: la quantitat i la qualitat de la feina empitjora a causa de la disminució de la concentració, despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques
Per a la societat	<ul style="list-style-type: none">⊗ Permet les desigualtats socials⊗ Impedeix la millorar de la productivitat de les empreses, amb el consegüent retard pel desenvolupament del país⊗ Repercussions econòmiques: despeses mèdiques, pèrdua de força de treball, despeses per danys i perjudicis

3. RECOMANACIONS/COM ACTUAR

La persona assetjada, en primer terme, ha d'explicar clarament a la persona assetjadora que el seu comportament no és ben rebut. Si, amb tot, el problema persisteix cal que:

- Aconseguir proves i testimonis dels fets
- Ho expliqui a alguna persona de confiança
- Conegui i utilitzi el protocol d'actuació de l'empresa
- obtingui informació de la legislació vigent i dels propis drets
- Reculli informació sobre l'assetjament sexual
- Emprenqui accions legals amb assessorament adequat
- Busqui el suport de les organitzacions de defensa dels drets humans

L'empresa cal que:

- Efectui una declaració de principis (ANNEX 1) garantint el compromís de la direcció de l'empresa de tolerància zero en el tractament de assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual
- Apliqui accions preventives: formació específica a les persones implicades en el circuit intern d'actuació, a càrrecs de direcció i a càrrecs intermitjos; promogui campanyes de sensibilització entre els personal;



utilitzi la negociació col·lectiva com a instrument idoni per articular la prevenció; es preocupi d'identificar les situacions de risc, les causes i que prengui mesures per reduir-lo, entre altres aspectes.

- Estableixi un circuit/protocol d'actuació davant aquestes situacions i que les disposicions d'aquest protocol també s'apliquin a les persones que no formen part de l'organització però s'hi relacionen per raó de la seva feina.
- Procuri mantenir un clima laboral positiu
- Elabori una tipificació clara de les infraccions i les sancions corresponents des de la negociació col·lectiva, establint un ventall de possibilitats de graduació i precisi molt clarament quins són els criteris de diferenciació entre faltes molt greus i greus així com les circumstàncies que operen com a agreujants (per exemple , fer-se valer de la posició jeràrquica dins l'empresa)

4. CIRCUIT INTERN D'ACTUACIÓ

Comissió contra l'assetjament sexual o per raó de sexe:

- **Es crea la Comissió (ANNEX 2)**
- **La Comissió contra l'assetjament sexual o per raó de sexe la constitueixen les següents persones:**
 - **1 persona de l'àrea de recursos humans**
 - **1 representant del personal amb funcions en l'àmbit de prevenció de riscos laborals**
 - **1 tècnic/tècnica que compti amb la confiança del personal i que presenti un interès i formació per aquesta tasca**

Fases:

1. Presentació de la queixa/denúncia:

La persona presumptament assetjada presenta la seva queixa/denúncia a la Comissió o bé a Gerència. Ambdós interlocutors s'han d'informar mútuament d'aquest fet.

En cas de denúncia, aquesta s'ha de fer segons el model (ANNEX 3)

2. Tramitació de la queixa/denúncia

La tramitació del procés no hauria de tenir una durada superior als 7 dies.

La Comissió examina la queixa/denúncia, comunica a la persona presumptament assetjadora els fets que se li imputen i contrasta la informació amb totes les parts, mantenint els criteris de:

- confidencialitat
- imparcialitat
- objectivitat
- independència



En cas de queixa, es planteja una mediació entre les persones implicades en els fets com a sistema de resolució del conflicte per la via més informal, sempre i quan es consideri que el procediment pot oferir alguna garantia d'eliminació del comportament denunciat. Es resol la situació i s'elabora un informe per registrar els fets. Es realitzarà un seguiment per evitar que la situació es repeteixi. En cas de denúncia, es segueixen les fases que s'exposen tot seguit.

3. Expedient informatiu i propostes d'actuació

La Comissió elabora un informe dels fets amb la finalitat d'aclarir a gerència la situació existent i proposant mesures que cal que adopti (mesures cautelars, aplicació del règim disciplinari de l'empresa, obertura d'expedient disciplinari, tancament del procés, etc)

4. Finalització del procediment intern

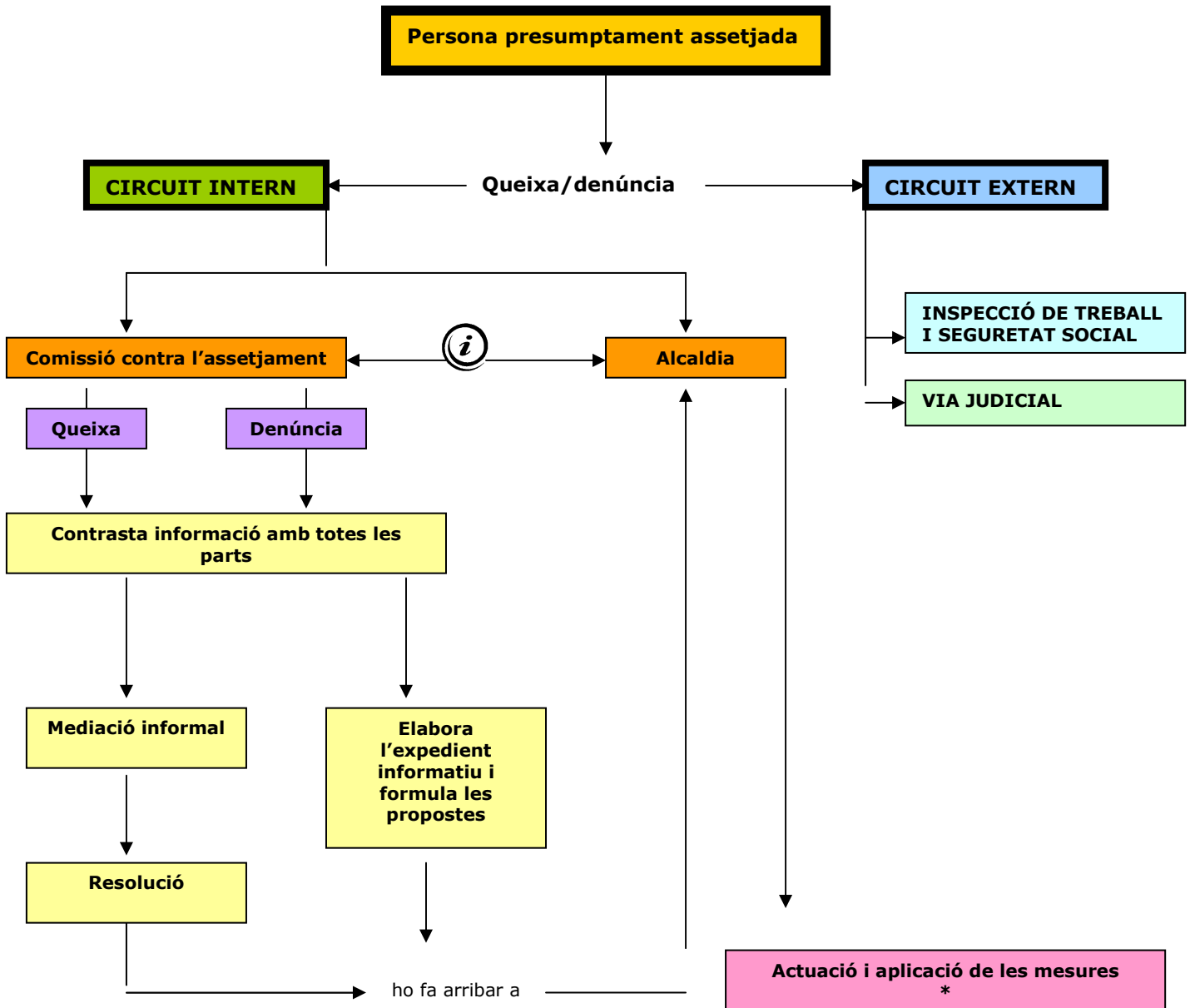
En cas que es donin algun dels dos supòsits següents:

1. Les conductes de la persona presumptament assetjadora persisteixen
2. Gerència no aplica les mesures recomanades per la Comissió

La persona presumptament assetjada pot presentar denúncia via externa a :

- La Inspecció de Treball i Seguretat Social i/o
- Demanda judicial

Val a dir que aquesta opció tant es pot portar a terme en aquestes circumstàncies com en el moment d'iniciar l'actuació interna i que l'expedient informatiu que elabora la Comissió pot ser la base de la denúncia per aquesta via.



*En cas que la persona assetjada no estigui satisfeta amb la resolució, té dret a recórrer al circuit extern



ANNEX 1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

l'Ajuntament de Sarrià de Ter vol aconseguir un entorn productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Sarrià de Ter tenen dret que es respecti la seva dignitat. I totes les dones i homes de l'Ajuntament de Sarrià de Ter tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (usuaris, proveïdors/es, col·laboradors/es externs, etc) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat. D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Sarrià de Ter, declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

l'Ajuntament de Sarrià de Ter demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó de sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

l'Ajuntament de Sarrià de Ter es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats de informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona de referència o una comissió de persones amb la formació i les aptituds necessàries per aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta els compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat a
Roger Torrent i Ramió
Alcalde-President

Representants dels Treballadors



ANNEX 2

CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

l'Ajuntament de Sarrià de Ter, d'acord amb la representació del personal, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport a les persones que es puguin estar considerant víctimes d'aquest tipus d'assetjament. Aquestes persones es constitueixen com a comissió, les funcions de la qual són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució
- Informar dels drets i les obligacions
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc)
- Facilitar assistència per resoldre el problema

Les persones que formen part de la Comissió de la nostra organització són:

Nom i cognoms	Funció	Forma de contacte (mail/telèfon)

Els nomenaments es faran per anys, amb possibilitat de renovació.

A(data)

Signen amb conformitat:

(totes les persones implicades en el nomenament i les que accepten el càrrec)



ANNEX 3

DENÚNCIA PER SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Nom i cognoms de la persona denunciant
Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora

Descripció dels fets

Dates, durada i freqüència dels fets

Lloc dels fets

Noms i cognoms de possibles testimonis

Lloc i data

Signatura de la persona que denuncia i de la persona que recull la denúncia